

KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI, DISIPLIN KERJA, DAN KETAHANMALANGAN (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN KARANGASEM KABUPATEN KARANGASEM BALI

Taman S. .M Yudana, R Dantes

*Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia*

e mail { taman. suastiti, made.yudana, rasben.dantes } @pasca.undiksa.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki kontribusi motivasi berprestasi, disiplin kerja dan ketahananmalangan, terhadap kinerja profesionalisme guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem. Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru SMA negeri di KEcamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem, Bali. Penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel Variabel bebas yang dilibatkan yaitu Motivasi Berprestasi (*achievement motivation*), disiplin kerja (*discipline*) dan ketahananmalangan (*adversity quotient*), sementara variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Profesionalisme Guru (*Teachers' professionalism Performance*). Desain penelitian adalah penelitian korelasi dengan teknik regresi. Populasi penelitian ini berjumlah 146 guru dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Kretjje dan Morgan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 106 guru. Teknik sampel acak digunakan untuk memilih sampel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan masing-masing satu angket untuk satu jenis variabel bebas dan satu jenis tes untuk variabel terikat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja profesionalisme guru sebesar 6,94% sementara kontribusi sebesar 26,90% terdapat pada pengaruh kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja profesionalisme guru. Kontribusi sebesar 33,71% terdapat pada pengaruh ketahananmalangan terhadap kinerja profesionalisme guru. Secara bersama-sama, ketiga variabel bebas tersebut berkontribusi sebesar 67,55% terhadap kinerja profesionalisme guru. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi, disiplin kerja dan ketahananmalangan berkontribusi secara positif terhadap kinerja profesionalisme guru di kecamatan karangasem kabupaten karangasem.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, ketahananmalangan, Kinerja Profesionalisme Guru

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the contribution of achievement motivation, discipline and adversity quotient towards teachers' professionalism performance. The study was conducted towards teachers of Senior High School in district of Karangasem, Karangasem Regency especially who work as government teachers and work in government school. The study involved three independent variables namely achievement motivation, discipline and adversity quotient, and dependent variable namely teachers' professionalism performance. The design of this research was a correlational research

with regression technique. The population was 146 students and the size of the sample was determined by using Kretjie and Morgan formulas. As the result of the sampling process, 106 teachers were selected for this study. To determine the sample, random sampling technique was applied. This research administered three kinds of questionnaire for each independent variable and one test to collect the data for the dependent variable. The data were then analyzed by using simple regression formula and multiple regression formula. The results of the analysis revealed that the contribution of Achievement motivation, discipline and adversity quotient toward teachers' professionalism performance was 6.94% for achievement motivation while discipline contributed to teachers' professionalism by 26.90% and 33.71% for the contribution of adversity quotient towards teachers' professionalism performance. The total contribution of the three independent variables towards the dependent variable was 67.55%. The degree of contribution proved that achievement motivation, discipline and adversity quotient, contributed positively to the teachers' professionalism performance.

Keywords : Achievement Motivation, Discipline, Adversity Quotient < Professionalism Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Jepang atau Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu dan teknologi.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu dan mempunyai posisi strategis terhadap tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan, oleh karena itu, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru adalah figur yang menempati posisi memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah mutu pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal

disekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru, sebagian besar waktu guru ada di

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani sesuai harapan Undang – Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional NO. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang

perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicari alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pembelajaran. Keberhasilan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27). Menurut UU RI. No 26 Tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa :

(1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk bertugas menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

(2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Dibalik peran guru yang begitu penting dan strategis dalam peningkatan

mutu pendidikan, masih ada sebagian masyarakat meragukan kinerja profesional guru. Sejalan dengan hal tersebut, Suroso (2002) menyatakan beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja profesional guru antara lain : (1) faktor insentif / gaji guru yang secara nasional masih sangat rendah, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (3) motivasi kerja guru, (4) kompetensi guru, (5) minimnya kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi, (6) kurangnya kesempatan membaca bagi guru karena mencari penghasilan tambahan, (7) prosedur kenaikan pangkat yang sulit, (8) adanya perasaan tidak bangga menjadi guru karena perlakuan kurang adil terhadap guru, (9) rasa kurang aman dalam bertugas.

Motivasi berprestasi guru diduga mempengaruhi tingkat kinerja guru. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi seorang guru merupakan hal yang sangat penting, namun hal ini sering kurang diperhatikan. Kinerja guru akan optimal tergantung pada kemauan para guru untuk bekerja lebih giat. Para guru akan lebih giat melakukan pekerjaan apabila mereka memiliki motivasi untuk berprestasi.

Disiplin merupakan kata yang sering kita ketentuannya berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Menurut Soegeng Prijodarminto (1992) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap

menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Pada bagian lain, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Menurut Daniel M. Colyer. (1991), disiplin pada umumnya termasuk dalam aspek pengawasan yang sifatnya lebih keras dan tegas (hard and coherent). Dikatakan keras karena ada sanksi dan dikatakan tegas karena adanya tindakan sanksi yang harus dieksekusi bila terjadi pelanggaran.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu : (1) disiplin preventif dan (2) disiplin korektif (Sondang P. Siagaan, 1996). Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang

berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (oral warning), (2) peringatan tulisan (written warning), (3) disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff), dan (4) pemecatan (discharge).

Di samping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya memperhatikan tiga hal berikut: (1) karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya; (2) kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri dan (3) dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan "wawancara keluar" (exit interview) pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Burack (1993) mengingatkan bahwa pemberian sanksi korektif yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja dan bukan karena kepribadiannya.

Untuk itu, dalam penerapan sanksi korektif hendaknya hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun

suasana organisasi secara keseluruhan. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok. Ada beberapa pengaruh negatif bilamana tindakan sanksi korektif dilakukan secara tidak benar, yaitu: (1) disiplin manajerial, (2) disiplin tim, (3) disiplin diri. (Robert F. Hopkins, 1996). Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai-berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.

Ketahananmalangan (sifat tahan banting) merupakan salah satu faktor pembentuk sukses orang-orang besar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stoltz, ditemukan fakta bahwa orang hebat dan sukses adalah mereka yang tahan terhadap penderitaan, berani menghadapi tantangan, dan resiko dalam perjalanan hidupnya.

Lebih lanjut Stoltz dalam bukunya (Motivasi Quotient), menjelaskan bahwa dalam menjalani kehidupan, manusia dapat dibagi atas tiga kategori, yakni: Quitters (diam dan tidak dinamis), camper (selal mencoba tetapi gampang menyerah setelah mendapat tantangan), dan Climber (orang yang berani dan bertahan menghadapi tantangan kehidupan). Kesuksesan menurut Stoltz ibarat puncak gunung tertinggi yang mampu didaki oleh manusia. Orang sukses adalah mereka yang mau dan mampu mendaki/memanjat (climb) hingga ke puncak gunung (to reach the top of the hill). Inilah yang termasuk kategori orang Climber atau pendaki.

Keberhasilan seseorang dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan kemampuan membina hubungan, kreativitas, kecerdasan, sikap, kebaikan, kekuatan pikiran, kekuatan fisik/kesehatan, dan kekuatan sepiritual yang dihubungkan dengan perasaan saling pengertian, daya tahan dan mendapatkan akses keberadaan lebih tinggi di sekitar lingkungan kerja kita.

Ketahananmalangan merupakan suatu penilaian yang mengukur bagaimana respon seseorang dalam menghadapi masalah untuk dapat diberdayakan menjadi peluang. AQ memberi tahu Anda seberapa jauh Anda mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan Anda untuk mengatasinya. AQ meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, AQ meramalkan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal dan AQ meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Stoltz mengelompokkan individu berdasarkan ketahanan-malangan yang dimiliki menjadi tiga kelompok, yaitu quitter yaitu mereka yang menyerah dan berhenti jika mengalami kesulitan, Individu penyerah adalah individu yang tidak berusaha untuk maju dan cenderung menyerah sebelum berusaha camper yaitu mereka yang selalu menunggu kesempatan untuk melanjutkan pekerjaan mereka mencari jalan untuk mengahiri, mencari tempat aman dan sahabat yang menyenangkan dalam penghentian dari situasi yang sukar, Individu tipe ini selalu menunggu untuk berbuat sesuatu sambil menunggu keberhasilan individu lainnya. dan yang ketiga adalah penjelajah climber, Individu penjelajah selalu ingin maju seberapa pun hambatan yang dialami baik itu dapat berupa masalah, tantangan, hambatan, serta pengalaman-pengalaman buruk

yang menghambat yang terus terjadi setiap harinya. Kelompok ini memilih untuk terus berjuang tanpa mempedulikan latar belakang serta kemampuan yang mereka miliki, mereka terus mendaki dan mendaki. Sampai sasaran dan tujuan akhir didapatkan untuk memperbaiki AQ dan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan.

Stolz memperkenalkan teori rangkaian LEADS dan tiga batu pembangun AQ yang dapat dapat mengubah kebiasaan-kebiasan berpikir kita dan dijadikan sebagai kerangka kerja untuk mengukur dan memperbaiki respon kita terhadap kejadian-kejadian yang kita alami, serta meningkatkan kinerja yang akan memperbaiki efektifitas pribadi dan profesional. yang merupakan gabungan respon dari psikologi kognitif, psikoneuroimunologi, dan neurofisiologi bersama-sama membentuk AQ. Sintesa dari teori yang dikemukakan oleh Stolz bisa diterjemahkan dalam kehidupan untuk memahami bagaimana kita akan meramalkan kinerja, memberdayakan dan menentukan produktivitas dan pengharapan. AQ dapat diterjemahkan sebagai ilmu baru yang mempelajari kegigihan perjuangan manusia dalam menghadapi setiap tantangan sehari-harinya. keberhasilan orang-orang yang dapat mengalahkan tantangan biasanya adalah hasil dari resume perjalanan panjang yang digeluti sehari-hari di belantara kehidupan yang kadang teramat gelap dan sulit untuk diukur dan diprediksi manusia.

Menurut kaum Psikologi Kognitif orang yang merespon kesulitan sebagai sesuatu yang berlangsung lama, memiliki jangkauan jauh, bersipat internal, dan diluar kendali mereka, akan menderita, sementara orang yang merespon kesulitan sebagai sesuatu yang pasti akan cepat berlalu, terbatas, eksternal,

dan berada dalam kendali mereka, akan berkembang dengan pesat.

Ronnie mengutip Mihaly Csikszentmihaly berkata bahwa dari semua sifat yang bisa kita pelajari, tidak ada watak yang lebih bermanfaat, lebih penting bagi kelangsungan hidup, dan lebih besar kemungkinannya untuk memperbaiki mutu kehidupan, daripada kemampuan untuk mengubah kesulitan menjadi tantangan yang menyenangkan.

Respons seseorang terhadap kesulitan mempengaruhi semua segi efektivitas, kinerja dan kesuksesan. Kita merespons kesulitan dengan pola-pola yang konsisten dan dibawah sadar. Jika pola pikir lama tidak dihambat, pola-pola ini bersifat tetap seumur hidup seseorang, kebiasaan inilah yang dapat membedakan individu dalam proses perjalanan menghadapi tantangan kehidupan yang ditandai dengan gaya berpikirnya yang erat kaitannya dengan fungsi belahan otak dalam membentuk kebiasaan untuk merespon sesuatu bahkan memprediksi akan suatu kejadian berdasarkan gejala-gejala yang ada.

Motivasi quotient dengan demikian dapat disimpulkan sebagai mengajarkan bagaimana cara mengatasi situasi sulit dengan berbagai pemaknaan dan mencari arti (meaning) yang berbeda, kreatif, dan kaya. Ada dua peristiwa, yang dipengaruhi Motivasi intelligence. Secara bahasa, ia diartikan sebagai kecerdasan menghadapi kemalangan. Tapi dalam terma yang lebih optimistis, kita akan menyebutnya sebagai kecerdasan berjuang.

Ketahananmalangan mempunyai tiga bentuk: a) suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan; b) suatu ukuran untuk mengetahui respons terhadap kesulitan; dan c) serangkaian peralatan yang

memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respons terhadap kesulitan.

Bertitik tolak dari paparan diatas ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kinerja guru. Tuntutan para stakeholders terhadap kinerja guru makin tinggi, akan tetapi dari fenomena yang ada di lapangan yang sulit dipungkiri adalah masih banyaknya terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang permasalahan atau kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam hal ini adalah kinerja guru, maka dipandang perlu untuk mengadakan sebuah penelitian. Karena keterbatasan waktu dan biaya maka dalam penelitian ini, penulis hanya mengangkat persoalan tentang “ Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Quotient (Ketahananmalangan) Terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem”

Berdasarkan latar belakang masalah identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja profesional guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Karangasem, Kabupaten Karangasem.
2. Apakah terdapat kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja profesional guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Karangasem Kabupaten Karangasem
3. Apakah terdapat kontribusi Motivasi quotient

(ketahananmalangan) terhadap kinerja profesional guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Karangasem, Kabupaten Karangasem

4. Secara simultan, apakah terdapat kontribusi motivasi berprestasi guru, disiplin kerja guru, Motivasi quotient (ketahananmalangan) secara bersama – sama terhadap kinerja profesional guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Karangasem Kabupaten Karangasem.

KAJIAN TEORI

Menurut Mc.Clelland motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya yang mengacu kepada kebutuhan. Adapun variabel yang dipakai untuk mengukur motivasi berprestasi yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) meliputi: (a) dorongan akan tanggung jawab, (b) berani mengambil resiko, dan (c) berprestasi yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) meliputi: (a) pekerjaan yang menantang, (b) keamanan kerja, (c) kebebasan bekerja, (d) kepercayaan lembaga untuk berkarya, dan (e) penghargaan sesama rekan kerja.
3. Kebutuhan akan pertalian (*need for affiliation*) meliputi: (a) berinteraksi sosial, (b) kerjasama, (c) pengakuan kemampuan, dan (d) sportivitas dalam bekerja.

Kinerja professional guru adalah prestasi/unjuk kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu yang diwujudkan melalui (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional , dan (4) kompetensi sosial. Guru yang memiliki

motivasi yang tinggi akan mendorong sekuat tenaganya untuk bisa mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga bisa disimpulkan terdapat korelasi dan determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja profesional guru.

Hasibuan (2001: 190), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri berarti sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, serta kesediaan berarti suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Lebih lanjut Hasibuan menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan sekaligus dijadikan indikator dalam mengukur disiplin kerja guru dalam penelitian ini yaitu: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan pemimpin, dan (8) hubungan kemanusiaan.

Guru yang sadar akan norma dan aturan dalam pekerjaannya tentu akan memiliki kinerja yang baik. Sementara orang yang tidak sadar akan norma dan aturan, dia akan cenderung malas dan memiliki kinerja yang kurang baik.

Ketahananmalangan (Motivasi Quotient) adalah sebuah kecerdasan yang berkembang dalam diri seseorang untuk menghadapi segala rintangan maupun tantangan dalam kehidupannya dan menjadikannya peluang untuk berjuang menjadi lebih baik. Dalam tinjauan kontribusinya terhadap kinerja profesional guru, ketahananmalangan sesuai dengan tinjauan teori maupun kajian pustaka yang relevan menyebutkan

bahwa ketahananmalangan bisa berkontribusi terhadap kinerja profesional guru karena guru dalam kaitannya menuju profesionalisme memerlukan daya juang yang tinggi dan juga strategi untuk memanfaatkan halangan menjadi sebuah peluang untuk maju.

Secara garis besar, kontribusi motivasi berprestasi, disiplin kerja dan ketahananmalangan (Motivasi quotient) terhadap kinerja profesional guru dapat dilihat dari kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, dimana seseorang jika ingin menjadi profesional maka ia harus berjuang dengan penuh motivasi untuk menjadi profesional dan kemudian motivasi tidak cukup untuk menghantarkan seseorang menjadi profesional. Hal berikutnya yang bisa menghantarkan seseorang menjadi profesional adalah disiplin kerjanya karena disiplin kerja membutuhkan motivasi untuk mendorong seseorang menjadi lebih baik. Dalam perjalanan untuk menjadi lebih baik atau yang sering disebut profesional, perjalanan seseorang tidaklah mudah, maka dari itu seseorang mestinya mengembangkan kecerdasannya yang disebut *Motivasi Quotient* (ketahananmalangan) dimana ketahananmalangan ini berfungsi menghantarkan orang menjadi tahan banting, tahan terhadap halangan dan ujian. Bahkan seseorang pun bisa memanfaatkan halangan menjadi peluang yang lebih baik untuk menuju profesionalisme kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem. Berdasarkan data yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Karangasem Kabupaten

Karangasem, banyaknya guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem yang terdistribusi dalam tiga SMA Negeri yaitu SMAN 1 Amlapura, SMAN 2 Amlapura, dan SMAN 3 Amlapura keseluruhan berjumlah 146 orang.

Berdasarkan dari bentuk permasalahan yang dikaji, maka penelitian ini bersifat *ex post facto* dengan teknik korelasional karena dalam penelitian ini tidak dilakukan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian. Penelitian hanya mengungkapkan data berdasarkan hasil pengukuran pada gejala yang telah ada secara wajar pada diri responden. Kerlinger memberikan batasan penelitian "*ex post facto*" adalah penyelidikan empiris sistematis dimana ilmuwan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena perwujudan variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya memang tidak dimanipulasi. Kesimpulan tentang hubungan diantara variabel dilakukan tanpa intervensi langsung berdasarkan perbedaan yang mengiringi variabel bebas dan variabel tergantung (Kerlinger, 2002: 604).

Teknik korelasional digunakan untuk mengetahui:

- a. Kontribusi motivasi berprestasi (X1) terhadap kinerja profesional guru (Y).
- b. Kontribusi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja profesional guru (Y).
- c. Kontribusi ketahananmalangan (X3) terhadap kinerja profesional guru (Y).
- d. Kontribusi motivasi berprestasi (X1), terhadap kerja (X2), ketahananmalangan (X3) terhadap kinerja profesional guru (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di kecamatan Karangasem kabupaten Karangasem. Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan motivasi berprestasi dengan kinerja profesional guru. Hal ini berarti makin tinggi motivasi berprestasi guru, makin tinggi kinerja profesionalnya. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa motivasi berprestasi dapat dipakai sebagai prediktor kinerja profesional para guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem atau dengan kata lain bahwa motivasi berprestasi berfungsi menjadi determinan terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di Kabupaten Karangasem. Sumbangan efektif (SE) variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di kabupaten Karangasem sebesar 6.94%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Sulandra (2009). Dalam tesisnya ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pembimbing di SMA Negeri di Kabupaten Badung. Semakin tinggi motivasi kerja para guru maka semakin tinggi pula kinerja profesionalnya, sehingga menanamkan motivasi kerja yang tinggi pada guru merupakan salah satu cara yang bagus dalam meningkatkan kinerja para guru tersebut.

Lebih dalam, McClelland seperti dikutip Winardi (1990: 451) menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi, secara positif berkaitan dengan dengan hasil pekerjaan dan kesuksesan yang dicapainya. Motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor internal yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi berprestasi pada diri seorang

sebenarnya adalah berorientasi pada standar keunggulan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Klaus Meier (dalam Haditono, 1983:70) mengatakan bahwa perbedaan intensitas motivasi berprestasi seseorang akan ditunjukkan dalam berbagai tingkat prestasi yang dicapainya. Ini berarti bahwa dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan dapat menyebabkan seseorang menunjukkan prestasi yang baik. Hal senada diungkapkan oleh Atkinson (1975: 235) yang menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki seseorang merupakan disposisi usaha untuk sukses, tendensi untuk mendekat dan untuk menghindari. Jika guru memiliki motivasi untuk mendekat yang tinggi, jika dihadapkan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan dalam situasi yang memaksa, maka mereka akan menunjukkan motivasi yang terkuat jika kesukaran sedang; jika mereka dihadapkan pada pekerjaan yang lebih sukar atau lebih mudah, maka motivasi yang akan ditunjukkan akan lebih rendah. Sebaliknya, guru yang mempunyai disposisi untuk menghindari dari kegagalan dalam usahanya akan menghindari tugas-tugas yang tingkat kesukarannya sedang, karena tugas itu dipandang akan membangkitkan kecemasan yang terbesar, sehingga mereka akan memilih tugas yang paling mudah atau paling sukar, sebab kekuatan motif penolakannya adalah paling lemah.

Selanjutnya, apabila seorang guru yang motifnya untuk menghindari kegagalan dalam usahanya lebih kuat, maka harapannya akan sukses dan ketakutannya akan gagal berfungsi mengurangi atau menghindari kecemasan. Pada guru yang motivasi berprestasinya lebih kuat dibandingkan dengan motifnya untuk menghindari kegagalan, tingkat aspirasinya akan naik setelah berhasil dalam usahanya, dan

akan terus menurun setelah gagal. Kalau mereka terus-menerus gagal pada suatu usaha tertentu, motivasinya akan mengendor secara bertahap. Guru yang motif gagalnya lebih kuat dan mereka memilih tugas-tugas yang sukar dan berhasil, kemantapannya untuk berhasil akan berkurang, dan kemungkinan untuk gagal juga akan naik, sedangkan motifnya untuk menolak kegagalan berkurang. Kalau kegagalan pada tugas yang sukar berlanjut, akan timbul perubahan tingkat aspirasinya dan mereka akan memilih tugas yang kurang sukar. Jika ia gagal dalam mengerjakan tugas-tugas yang mudah, kemungkinan untuk sukses juga menurun, hal ini akan diikuti oleh motif menghindari, dan akan terjadi perubahan aspirasi atas tugas-tugas yang sangat mudah ke tugas yang sangat sukar. Kalau mereka berhasil dalam mengerjakan tugas yang sangat mudah, maka kemungkinan untuk sukses akan naik dan kemungkinan akan gagal akan turun, dan motif untuk menghindari tugas-tugas ini juga turun.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem, kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi. Hal ini berarti makin tinggi disiplin kerja guru, makin tinggi kinerja profesionalnya. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa disiplin kerja dapat dipakai sebagai prediktor kinerja profesional guru SMA Negeri di kabupaten Karangasem atau dengan kata lain bahwa disiplin kerja berfungsi determinan terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di kabupaten Karangasem. Sumbangan efektif (SE) disiplin kerja terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di kabupaten Karangasem sebesar 26,9 %.

Gorda (2004:106), mengatakan disiplin adalah sikap dan perilaku seorang

karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks pendidikan, disiplin guru terwujud dalam bagaimana para guru mematuhi semua peraturan dan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu saja akan memiliki kinerja profesional yang lebih baik daripada guru yang tidak memiliki disiplin.

Guru dalam hal ini diharapkan disiplinnya bukan saja berdasarkan atas tuntutan peraturan yang mengikat akan profesi yang digelutinya akan tetapi disiplin guru merupakan cermin dari kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap tugas, serta komitmen terhadap profesi keguruan dan kode etiknya. Semiawan (2002:94) mengatakan semua peraturan disiplin akan menjadi kebiasaan - kebiasaan yang baik bila dalam melaksanakan berbagai peraturan terwujud kondisi yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk berkembang berbuat sesuatu sesuai kemampuannya. Bahkan akan berkembang menjadi disiplin diri (self discipline) bila peraturan itu dipegang secara konsisten (ajeg). Tetapi apabila peraturan dilanggar hendaknya diberikan hukuman yang sifatnya mendidik dan secara langsung diberikan kepada yang bersangkutan dengan sasaran yang jelas. Dikatakan oleh Semiawan (2002) dalam pemberian hukuman hendaknya dilandasi dengan hubungan emosional yang sehat agar hukuman dapat ditumbuhkan menjadi pola habitual yang sehat. Dengan dasar tersebut dan dengan keteraturan organisasi secara konsisten dan

berkesinambungan dalam suatu sistem pengelolaan yang memerlukan perhatian setiap hari, maka disiplin yang sehat dalam sekolah akan tumbuh dengan subur.

Kontribusi Ketahananmalangan terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem kabupaten Karangasem. Kemudian untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian ini apakah ketahananmalangan berkontribusi terhadap kinerja profesional guru maka dilakukan perhitungan sumbangan efektif untuk melihat presentasi kontribusinya maka didapatlah angka 33.71% Dengan kata Variabel ketahananmalangan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 33.71% terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, secara bersama-sama terdapat kontribusi antara motivasi berprestasi, disiplin kerja dan ketahananmalangan (Motivasi Quotient) terhadap kinerja profesional guru. Ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi 67.55%. terhadap kinerja profesional guru.

Kinerja profesional menyangkut seberapa profesional seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya. Dalam konteks penelitian ini tentu saja menyangkut seberapa profesional para guru menjalankan pekerjaannya sebagai guru. Untuk bekerja secara profesional, ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Disini dibahas ada tiga faktor yang memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja, yaitu: motivasi berprestasi, disiplin kerja dan ketahananmalangan. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Hal ini tentu akan membuat mereka menjadi lebih profesional daripada yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Disiplin kerja

juga memiliki determinasi yang positif terhadap kinerja profesional guru. Guru yang disiplin biasanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini tentu akan mendorong para guru untuk bekerja lebih baik. Akhirnya, kepuasan kerja juga turut memberikan determinasi yang positif. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat para guru terangsang untuk bekerja lebih profesional.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2006). Dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Negara". Ditemukan: pertama, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru, kedua, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Selain itu, Tangkas (2008) dengan penelitiannya yang berjudul "Determinasi Etos Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Karangasem". Penelitian ini menunjukkan: pertama, Etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja profesional guru, kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja guru terhadap pengembangan kinerja profesional guru, ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap pengembangan kinerja profesional guru, keempat, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara etos kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja terhadap pengembangan kinerja profesional guru.

Dari paparan di atas tampak hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang terdahulu yang menunjukkan keterkaitan antara motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat melengkapi hasil-hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memperkaya kajian tentang kinerja profesional guru. Kemudian, dalam dunia kerja juga terkadang tekanan mental dan pekerjaan yang banyak akan menyebabkan orang merasa malang dan merasa tertekan. Orang yang profesional akan berusaha menjadikan hal ini sebagai hal positif dan selalu memakai peluang itu untuk berusaha dan menemukan kesempatan dimana hal ini sejalan dengan konsep Ketahananmalangan atau Motivasi Quotient.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data seperti yang telah dideskripsikan pada bab IV, ditemukan beberapa hal sebagai berikut.

1. Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di kecamatan karangasem, kabupaten Karangasem yaitu sebanyak 6,94%
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem kabupaten Karangasem melalui 26,9%.
3. Terdapat determinasi yang signifikan ketahananmalangan terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem, kabupaten Karangasem sebanyak 33.71
4. Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi, disiplin kerja dan ketahananmalangan terhadap

kinerja profesional guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem kabupaten Karangasem yaitu sebesar 67.55.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara terpisah maupun simultan, terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi, disiplin kerja dan ketahananmalangan terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem kabupaten Karangasem. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor atau contributor tingkat kecenderungan kinerja profesional guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Amstrong, Michael, *Performance Management*, Cetakan Pertama. Diterjemahkan oleh Toni Setiawan, 1994, *Performance Management*, Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Anaroga, Panji, 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Andres Loko, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Anwar, Moch. Idochi. 1999. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan (Teori, Konsep, dan Isu)*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsini, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Asih Ni Wayan, 2009, “*Pengaruh Persepsi Kepengawasan, Konsep Diri Guru, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMA Rintisan Bertaraf Internasional di Dnpasar*” Tesis, Singaraja: Undiksha
- Dantes, Nyoman, 2005. *Penelitian Layanan Konseling*, Singaraja
- Darma, Agus, 1985, *Manajemen Pretasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wirayadnya, I Ketut, 2012, Contribution of Motivasi Quotient, Disiplin, and Achievement Ketahananmalangan toward Students’ Kinerja Competency. Singaraja: Ganesha University of Education. Unpublished Thesis.
- Zainal Aqib, 2002, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*, Surabaya: Insan Candikia.
- Zamroni, 2000, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: Bilgraf Publishing.